

**Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України  
Національний університет «Одеська юридична академія»**

**ВОЛОШИНА СВІТЛАНА МИХАЙЛІВНА**

**УДК 349.243 : 331.45/47**

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ БЕЗПЕКИ  
І ГІГІЄНИ ПРАЦІ**

**Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення**

**Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук**

**Одеса – 2011**

**Дисертацією є рукопис.**

**Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України**

**Науковий керівник доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України  
Чанишева Галія Ісафівна,  
Національний університет  
«Одеська юридична академія»,  
декан соціально-правового факультету**

**Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор  
Прилишко Сергій Миколайович,  
член-кореспондент НАПрН України,  
Національна академія правових наук України,  
Головний вчений секретар;**

**кандидат юридичних наук, доцент  
Гарашенко Людмила Петрівна,  
Київський національний лінгвістичний університет,  
доцент кафедри права**

**Захист відбудеться 26 листопада 2011 р. о 10.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Фонтанська дорога, 23 (зал засідань).**

**З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: м. Одеса, вул. Піонерська, 2.**

**Автореферат розісланий 25 жовтня 2011 р.**

**Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради**



**В.В. Тіщенко**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Одним з основних трудових прав людини є право на здорові та безпечні умови праці, проголошене в міжнародних актах, національному законодавстві. Забезпечення закріпленого у частині четвертій ст. 43 Конституції України права кожного на належні, безпечні і здорові умови праці здійснюється за допомогою комплексу правових норм, які традиційно включаються до інституту «Охорона праці» як складової системи трудового права.

Значні економічні втрати і негативний вплив на здоров'я працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, великих промислових аварій викликає стурбованість громадськості на міжнародному і національному рівнях. За оцінками МОП, щорічно у світі від нещасних випадків і захворювань, пов'язаних з трудовою діяльністю, гине понад 2,3 млн. працівників, а біля 337 млн. людей стають жертвами нещасних випадків на виробництві. Майже 6 тис. працівників гинуть на робочих місцях кожний день – це один смертельний випадок кожні 15 секунд. Загальна кількість нещасних випадків на виробництві досягає 270 млн. на рік. Захворюваннями, пов'язаними з трудовою діяльністю, страждають біля 160 млн. людей.

В останні роки, незважаючи на досягнення науково-технічного прогресу, зазначені цифри не тільки не скорочуються, а й продовжують поступово збільшуватися. Визнаючи глобальні масштаби виробничого травматизму, професійних захворювань і загибелі людей на виробництві та необхідність вживання подальших заходів з метою їх скорочення, МОП приділяє значну увагу питанням безпеки і гігієни праці у своїй нормотворчій діяльності. Ці питання були у центрі уваги МОП з часу її створення та продовжують залишатися основоположною вимогою відносно досягнення цілей Програми гідної праці у сучасний період.

За останні роки в Україні за даними органів Держгірпромнагляду хоча і відбувається зниження рівня виробничого травматизму, в тому числі зі смертельними наслідками (у 2010 році порівняно з минулим роком рівень загального травматизму знизився майже на 5,4 %, а смертельного – на 4,6%), проте цей рівень продовжує залишатися високим і у 2-2,5 рази перевищує рівень показників США та країн ЄС.

Зазначені дані свідчать про відсутність у національній юридичній практиці ефективного механізму забезпечення конституційного права кожного на належні, безпечні і здорові умови праці. Чинне законодавство України потребує удосконалення у напрямку приведення його у відповідність з міжнародними і європейськими трудовими стандартами, урахування позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Актуальність теми дисертації пояснюється також необхідністю законодавчої регламентації відносин із охорони праці та здоров'я працівників у проєкті Трудового кодексу України відповідно до міжнародних і європейських стандартів.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки, яка була складовою плану науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Традиції та новатії у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970).

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є розробка концепції безпеки і гігієни праці у сучасних соціально-економічних умовах та внесення пропозицій щодо удосконалення їх правового регулювання з урахуванням міжнародних стандартів і позитивного зарубіжного законодавчого досвіду.

Для досягнення зазначеної мети в дослідженні ставляться такі завдання:  
 сформулювати поняття безпеки і гігієни праці;  
 охарактеризувати зміст інституту безпеки і гігієни праці;  
 з'ясувати правову природу відносин із безпеки і гігієни праці;  
 визначити місце норм про безпеку і гігієну праці у системі трудового права України;

дослідити всесвітні універсальні стандарти безпеки і гігієни праці та здійснити їх порівняльний аналіз із законодавством України;

дослідити європейські стандарти безпеки і гігієни праці у порівняльно-правовому аспекті із законодавством України;

визначити основні тенденції правової регламентації відносин із безпеки і гігієни праці у зарубіжних країнах;

розробити науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення актів чинного трудового законодавства України про охорону праці і здоров'я працівників, відповідних положень проекту Трудового кодексу України з урахуванням міжнародних, європейських стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

*Об'єктом дослідження* є суспільні відносини у сфері безпеки і гігієни праці.

*Предметом дослідження* є теоретичні та практичні проблеми правового регулювання безпеки і гігієни праці.

*Методи дослідження.* Методологічною основою дисертаційного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його об'єкту, предмету, мети і завдань. За допомогою діалектичного методу розглянуто поставлені автором проблеми правового регулювання безпеки і гігієни праці в їх розвитку та взаємозв'язку. Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати еволюцію інституту безпеки і гігієни праці, його нормативне закріплення і обґрунтувати необхідність подальшого наукового дослідження цієї проблеми. Формально-логічний та системний методи відіграли значну роль у дослідженні змісту інституту безпеки і гігієни праці, визначенні його місця

у системі трудового права України. Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі актів національного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України, міжнародних актів і актів регіональних організацій та законодавства зарубіжних країн.

Науково-теоретичною основою дослідження стали праці відомих вчених у галузі трудового права радянського періоду: М.Г. Александрова, С.А. Голощапова, С.О. Іванова, Я.Л. Кисельова, С.І. Каплуна, Е.Н. Коршунова, Л.Г. Коняхіна, Р.З. Лівшиця, Н.О. Муцинової, О.В. Смирнова, А.І. Ставцевої, А.Р. Саркісова, О.С. Пашкова, О.І. Цепіна та ін., а також сучасних вітчизняних і зарубіжних вчених-трудоників: Л.П. Амелічевої, Ю.В. Баранюк, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, Л.П. Гаращенко, М.І. Іншина, Д.М. Кравцова, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, І.І. Шамшиної, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та ін.; З.С. Богатиренка, Р. Джонстона, І.Я. Кисельова, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, С.П. Мавріна, Ю.П. Орловського, Д.В. Черняєвої, Т.В. Чубарової, А. Хопкінса, Л. Хотана, Є.Б. Хохлова, Н.Н. Шептуліної та ін.

Основні положення та висновки дисертації базуються також на аналізі міжнародних актів, актів чинного законодавства України та законодавства зарубіжних країн, практики їх застосування, досягнень загальної теорії права, конституційного права, трудового права, міжнародного права, інших галузей системи права України, матеріалів судової практики.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням інституту безпеки і гігієни праці у сучасний період у порівняльно-правовому аспекті із міжнародними і європейськими стандартами та законодавством зарубіжних країн.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

*вперше:*

досліджено зміст інституту безпеки і гігієни праці у міжнародному і європейському трудовому праві та його розвиток і трансформація у сучасний період;

розглянуто норми про безпеку і гігієну праці як складову інституту охорони праці у системі трудового права України та запропоновано іменувати останній інститутом охорони праці та здоров'я працівників, враховуючи положення актів МОП;

визначено поняття «безпека і гігієна праці» та його співвідношення із поняттям «охорона праці та здоров'я працівників»;

охарактеризовано зміст найважливіших положень, на яких ґрунтуються сучасні міжнародні стандарти безпеки і гігієни праці, закріплені в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, та їх вплив на розвиток національного трудового законодавства у цій сфері;

виявлено основні тенденції правового регулювання безпеки і гігієни праці у країнах із розвиненою ринковою економікою, серед яких – розвиток

превентивного підходу, підвищення загальної культури професійної безпеки і здоров'я з одночасним посиленням відповідальності роботодавця за порушення законодавства у цій сфері;

досліджено основні напрямки розвитку законодавства про безпеку і охорону праці у постсоціалістичних країнах у сучасний період;

доведено необхідність підвищення ролі соціального діалогу у забезпеченні охорони праці та здоров'я працівників та доцільність утворення спеціалізованого органу з представників сторін соціального діалогу;

обгрунтовано доцільність закріплення у новому Трудовому кодексі України визначення понять «умови праці», «робоче місце», «здоров'я», «шкідливий виробничий фактор», «небезпечний виробничий фактор», «безпечні умови праці», «засоби індивідуального і колективного захисту працівників», «вимоги безпеки і гігієни праці», «державна експертиза умов праці»;

*удосконалено:*

положення про основні напрямки подальшого розвитку національного законодавства про охорону праці та здоров'я працівників з урахуванням міжнародних і європейських стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн;

розуміння права на належні, безпечні та здорові умови праці з урахуванням законодавчого досвіду зарубіжних країн як такого, що пов'язане не тільки з дотриманням технічних і медичних норм безпеки і гігієни праці, а й із забезпеченням комфортних психологічних умов праці (психологічної безпеки праці), що виключають моральне переслідування працівника, припинення його людської гідності;

визначення змісту обов'язку роботодавця як сторони трудового договору забезпечити працівникам належні, безпечні та здорові умови праці як комплексного обов'язку, що складається із сукупності обов'язків;

висновок про необхідність удосконалення нагляду і контролю за дотриманням законодавства про безпеку і охорону праці та одночасно недоцільність створення в Україні інтегрованої інспекції праці із покладенням функції координації на центральний орган виконавчої влади у сфері праці;

*дістало подальшого розвитку:*

висновок про роль Міжнародної організації праці у встановленні міжнародних стандартів безпеки і гігієни праці та здійсненні контролю за їх дотриманням у сучасний період;

визначення змісту та специфічних особливостей інституту охорони праці та здоров'я працівників як комплексного інституту трудового права України, а також як комплексного міжгалузевого законодавства;

визначення основних напрямів державної політики у сфері охорони праці та здоров'я працівників з урахуванням міжнародних стандартів та доцільність їх закріплення у новому Трудовому кодексі України;

формулювання теоретично обгрунтованих пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення чинного законодавства України та проекту Трудового кодексу у сфері охорони праці та здоров'я працівників з урахуванням між-

народних трудових стандартів та позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

**Практичне значення одержаних результатів.** Результати дисертаційного дослідження, отримані автором, можуть бути використані у законотворчій діяльності з метою удосконалення правового регулювання відносин із безпеки і гігієни праці, у тому числі при роботі над проектом Трудового кодексу України.

Висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані у науково-дослідницькій діяльності для подальшої розробки теоретичних проблем інституту охорони праці та здоров'я працівників, а також у практиці застосування чинного трудового законодавства з точки зору правильного розуміння змісту правових норм, їхнього тлумачення, вирішення питань, не врегульованих нормами права.

Результати дослідження можуть бути використані у навчальному процесі при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціального курсу «Охорона праці та здоров'я працівників», при підготовці та написанні підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення дисертації доповідалися і обговорювалися на засіданнях науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», на науково-практичних конференціях, зокрема: Всеукраїнській науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Одеської національної юридичної академії (м. Одеса, 18-19 квітня 2008 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Четверті Прибузькі юридичні читання», присвяченій 10-й річниці створення Миколаївського навчального центру Одеської національної юридичної академії та 15-й річниці юридичної освіти на Миколаївщині (м. Миколаїв, 28-29 листопада 2008 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення» (м. Харків, 22-23 квітня 2009 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Одеської національної юридичної академії (м. Одеса, 5-6 червня 2009 р.); I Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 26-27 березня 2010 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Одеської національної юридичної академії (м. Одеса, 21-22 травня 2010 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р.); II Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів і молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 25-26 березня 2011 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Національного університету «Одеська юридична академія» (м. Одеса, 20-21 травня 2011 р.).

**Публікації.** Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться у дисертації, викладені автором у 8 публікаціях, в тому числі 4 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений ВАК України.

**Структура дисертації** зумовлена метою та завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, які містять сім підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації складає 205 сторінок, з яких основний зміст – 187 сторінок.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дослідження, визначаються мета і завдання, які необхідно вирішити для досягнення поставленої мети, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів, їх практичне значення, апробація результатів дослідження.

**Перший розділ «Безпека і гігієна праці як інститут міжнародного та європейського трудового права»** складається з трьох підрозділів. У **підрозділі 1.1. «Поняття безпеки і гігієни праці»** визначається поняття безпеки і гігієни праці з урахуванням положень міжнародних та європейських актів.

У підрозділі виділяються два підходи до визначення поняття безпеки і гігієни праці. Один підхід пов'язаний із розумінням охорони праці як сукупності безпеки праці та гігієни праці. Аналіз положень міжнародних актів, міжнародного і порівняльного трудового права дає підстави для висновку про те, що поняття «безпека і гігієна праці» та «охорона праці» суттєво не відрізняються. В актах МОП застосовуються поняття «охорона праці», «охорона здоров'я працівників», «безпека і гігієна праці», «безпека праці та здоров'я», «професійна безпека і здоров'я».

У міжнародному та порівняльному трудовому праві замість терміну «охорона праці» застосовується термін «безпека і гігієна праці». Останній є більш традиційним й для зарубіжного трудового права. Проте останнім часом розвинуті країни Заходу, врахувавши нову концепцію охорони праці, перейшли на вихідну термінологію, поновивши ключове положення поняття «здоров'я» у понятійно-категоріальному апараті охорони праці ((французька – «sante et securite au travail», німецька – «Sicherheit/Arbeitsschutz und Gesundheit», іспанська – «Sanidad y Seguridad Ocupacional» та ін.). Таким чином, одне уточнене формулювання (замість безпеки і гігієни праці застосовується термін «професійна безпека і здоров'я») стало базою для повного оновлення концепції охорони праці у світі.

Другий підхід пов'язаний із розумінням поняття безпеки і гігієни праці у вузькому розумінні як складової інституту охорони праці та здоров'я працівників, що, на думку автора, є більш прийнятним. У цьому розумінні безпеку і гігієну праці доцільно розглядати як сукупність норм, правил і нормативів, що встановлюють засоби запобігання небезпечним та шкідливим для здоров'я факторам, зменшення або усунення їх на робочих місцях, а також вимоги щодо створення здорового виробничого середовища. Норми про



безпеку праці спрямовані, передусім, на забезпечення безпечних умов праці, під якими слід розуміти умови праці, за яких вплив на працівників шкідливих та (або) небезпечних виробничих факторів виключений або рівні їхнього впливу не перевищують встановлених нормативів. Норми про гігієну праці встановлюють вимоги щодо здорового виробничого середовища, тобто комплекс санітарно-гігієнічних заходів і засобів із збереження здоров'я працівників. У такому розумінні поняття «безпека і гігієна праці» є вужчим за змістом поняття «охорона праці та здоров'я працівників». Так, наприклад, норми, що встановлюють правила охорони праці жінок, молоді, осіб із зниженою працездатності або передбачають порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, системі і повноваження органів, що здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про охорону праці, є складовою інституту охорони праці та здоров'я працівників, і не належать до норм про безпеку і гігієну праці. Останні, на думку автора, утворюють окремий субінститут у складі інституту охорони праці та здоров'я працівників.

Понятійно-категоріальний апарат інституту охорони праці у трудовому праві України залишається недосконалим. У законодавстві України відсутнє розмежування понять «охорона праці» та «безпека і гігієна праці». Так, у преамбулі Закону України «Про охорону праці» передбачається, що Закон регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні, проте у ст. 1 Закону визначається тільки поняття охорони праці. Зазначені поняття не розмежовуються й у підзаконних нормативно-правових актах. Так, з 1993 року в Україні постановами Кабінету Міністрів затверджуються Національні програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, спрямовані на розв'язання проблем у сфері охорони праці.

Субінститут безпеки і гігієни праці має низку специфічних особливостей. По-перше, цей субінститут ґрунтується значною мірою на технічних і медичних стандартах і пов'язаний з технікою, зокрема, метрологією, медициною (гігієною праці, токсикологією), фізіологією праці, екологією. Правові норми, що забезпечують безпеку і гігієну праці, нерідко перетинаються з технічними, медичними, фізіологічними нормативами, з нормами організаційного характеру. Отже, до складу зазначеного субінституту, крім правових, належать також техніко-юридичні норми. По-друге, у даному субінституті превалюють публічно-правові засади, положення імперативного характеру. На договірному рівні допускається встановлення додаткових пільг, підвищення рівня гарантій, передбачених законодавством.

У підрозділі 1.2. *«Норми-принципи про безпеку і гігієну праці в актах ООН та МОП»* аналізуються всесвітні (універсальні) стандарти безпеки і гігієни праці, закріплені у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, конвенціях і рекомендаціях МОП.

Міжнародна організація праці приділяє значну увагу питанням безпеки і гігієни праці. Ці питання були у центрі уваги МОП з часу її створення у

1919 році та продовжують залишатися основоположною вимогою відносно досягнення цілей Програми гідної праці у сучасний період. МОП прийняла чимало конвенцій та рекомендацій з питань безпеки і гігієни праці, які у Міжнародному кодексі праці згруповані наступним чином: 1. Загальні положення (Конвенція МОП № 155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище 1981 р.; Конвенція МОП про № 161 про служби гігієни праці 1985 р.; Конвенція МОП №174 про запобігання великим промисловим аваріям 1983 р., Конвенція МОП № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці й ін.); 2. Захист від окремих ризиків (токсичні речовини; машини; максимальний вантаж; забруднення повітря, шум і вібрація); 3. Охорона праці в деяких сферах діяльності (будівництво; торгівля та установи; портові роботи; робота на шахтах).

У підрозділі аналізуються акти МОП щодо безпеки і гігієни праці, які можна згрупувати наступним чином: принципи національної державної політики у сфері безпеки і гігієни праці; створення на підприємствах служб гігієни праці; загальні та галузеві правила з техніки безпеки і спеціальні технічні правила обладнання верстатів і машин захисними приладами; правила з гігієни праці (повітря, шум, вібрація), забезпечення гігієни праці при використанні на виробництві хімічних речовин; галузеві правила з гігієни праці у промисловості, торгівлі, в установах, на морському транспорті, в шахтах; санітарно-гігієнічні правила, що захищають працівників від виробничих шкідливостей у вигляді небезпечних токсичних речовин: бензолу, азбесту, білого фосфору, канцерогенних речовин, свинцевих білил, радіації, спір сибірської язви; заходи із попередження нещасних випадків на виробництві; міжнародні стандарти з перенесення та пересування ваги; медичний огляд працівників, зайнятих на особливо шкідливих роботах; інспекція праці у промисловості, торгівлі, сільському господарстві, у будівництві, на транспорті, у гірничодобувній промисловості.

Підкреслюється значення Глобальної стратегії МОП у галузі професійної безпеки і здоров'я (Global Strategy on Occupational Safety and Health), сформульованої у 2003 році, основними завданнями якої було проголошено: будування і підтримання культури превентивної роботи у сфері забезпечення професійної безпеки і здоров'я; впровадження системного підходу до забезпечення професійної безпеки і здоров'я.

Стратегія МОП не тільки передбачала низку актуальних виробничих ризиків і методів боротьби з ними, але й вперше пропонувала світовій спільноті стислий і точний опис нової цілісної концепції охорони праці, а не перелік окремих заходів і завдань. Саме МОП надала сучасному трактуванню охорони праці такі базові характеристики, як вимоги системного підходу до управління і превентивного характеру роботи з ризиками.

У підрозділі характеризуються положення ключових, найважливіших конвенцій МОП у цій сфері: Конвенції №155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище 1981 р. та Конвенції №187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці 2006 р., і обґрунтовується необхідність їх ратифікації.

Рамкова Конвенція №155 і відповідна Рекомендація №164 передбачають засади національної політики та заходи на національному і виробничому рівнях, що спрямовані на збереження життя і здоров'я працівників. Конвенція передбачає механізми прийняття, реалізації та перегляду послідовної національної політики в галузі охорони праці, а також механізми реалізації такої політики на підприємствах. Це має обов'язково відбуватись шляхом консультацій та участі в цьому процесі роботодавців, працівників та їх організацій. Конвенція № 155 має всеохоплюючий характер і встановлює комплексну систему заходів створення безпечних і нешкідливих умов праці.

Прийняті у 2006 р. нова Конвенція № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, і відповідна Рекомендація № 197 підтверджують актуальність Конвенції №155, передбачають системний підхід до управління охороною праці, а також постулює формування культури профілактики у сфері безпеки і гігієни праці. Конвенція № 187 містить вимоги до національної політики у галузі безпеки і гігієни праці та виробничого середовища, національної системи безпеки і гігієни праці. Зокрема, серед вимог до національної системи безпеки і гігієни праці Конвенцією передбачено національний тристоронній консультативний орган або органи, які займаються питаннями безпеки і гігієни праці; служби гігієни праці відповідно до національного законодавства і практики; механізм, що дозволяє здійснювати збір і аналіз даних про випадки виробничого травматизму і професійних захворювань з урахуванням відповідних актів МОП. Конвенцією запроваджено новий термін «національна культура профілактики у галузі безпеки і гігієни праці», що означає культуру, в якій право на безпечне і здорове виробниче середовище дотримується на всіх рівнях, коли уряди, роботодавці та працівники беруть активну участь у забезпеченні безпечного і здорового виробничого середовища через систему встановлених прав, відповідальності та обов'язків і коли принципам профілактики надається найбільш високий пріоритет. Зазначені положення є новими для національного законодавства.

У підрозділі 1.3. «Регулювання безпеки і гігієни праці в актах Ради Європи та Європейського Союзу» аналізуються положення Європейської соціальної хартії (переглянутої), директив ЄС у галузі безпеки і гігієни праці.

У підрозділі аналізується зміст права на безпечні та здорові умови праці, закріпленого у ст.3 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Україна взяла на себе зобов'язання за усіма пунктами зазначеної статті.

Безпека і гігієна праці є одним із найбільш розвинутих напрямків нормативної діяльності ЄС. Прийнятий значний масив чисельних, взаємопов'язаних актів (усього понад 30 директив), що утворили цілісну систему правової охорони безпеки і здоров'я працівників на виробництві.

Європейський Союз визнав необхідність системного підходу до безпеки і гігієни праці ще у власній Стратегії 2002 року. У Стратегії ЄС було запропоновано розглядати питання безпеки і здоров'я на виробництві як цілісну систему «виробничого благополуччя», що реалізується через удосконалення його якісних характеристик при забезпеченні безпечного і здорового виробничого середовища, з урахуванням постійних змін в організації праці та по-

явою нових ризиків (особливо ризиків соціально-психологічного характеру). Аналогічно документам ВОЗ і МОП, дана Стратегія також передбачає розвиток культури превентивного підходу до вирішення проблеми виробничих ризиків і пропонує використовувати для цього цілу низку інструментів – від законодавчого врегулювання до соціального діалогу та від підтримки ідеї соціальної відповідальності бізнесу до економічного стимулювання.

У підрозділі аналізуються зміст і значення Директиви ЄС від 12 червня 1989 р. № 89/391 про заходи із покращення техніки безпеки і виробничої санітарії. Цю рамкову «материнську» директиву доповнюють і деталізують чисельні «дочірні» директиви, які встановлюють норми з техніки безпеки і виробничої санітарії на робочих місцях, на різних видах робіт, в окремих галузях, а також містять правила, що стосуються захисних приладів на верстатах та іншому виробничому обладнанні, порядку користування засобами індивідуального захисту, забезпечення безпеки працівників на фізичних роботах із перенесення та переміщення важких речей (наприклад, Директива 89/654/ЄС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги із безпеки і охорони здоров'я на робочому місці, Директива 89/655/ЄС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги із безпеки і охорони здоров'я при використанні працівником приладів на роботі, Директива 89/656/ЄС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги із безпеки та охорони здоров'я у зв'язку з використанням працівниками засобів особистої гігієни, Директива 90/269/ЄС від 29 травня 1990 р. про мінімальні вимоги із безпеки та охорони здоров'я при ручному переміщенні важких речей, Директиви № 90/270/ЄС від 20 травня 1990 р., яка встановлює мінімальні правила із охорони праці на роботах з комп'ютерами з використанням дисплеїв, та ін.

Система правової охорони безпеки праці та здоров'я працівників, утворена ЄС, включає наступні основні розділи: рамкові норми ЄС із техніки безпеки і виробничої санітарії; вимоги до виробничих приміщень з точки зору забезпечення здорових і безпечних умов праці; правила безпечного користування верстатами та іншим виробничим обладнанням; правила користування засобами індивідуального захисту від виробничих травм і професійних захворювань; правила забезпечення безпеки працівників на роботах при перенесенні і переміщенні вагомих речей; правила з охорони праці працівників на роботах з використанням дисплеїв; захист працівників від особливо небезпечних джерел виробничих травм; спеціальні правила із захисту здоров'я і безпеки на виробництві працівників добувної промисловості; спеціальні правила з охорони праці працівників, які уклали строкові трудові договори.

Другий розділ «Правове регулювання безпеки і гігієни праці у зарубіжних країнах» складається з двох підрозділів. У підрозділі 2.1. «Правове регулювання безпеки і гігієни праці у країнах з розвинутою ринковою економікою» визначаються основні тенденції розвитку законодавства розвинутих країн у сфері безпеки і гігієни праці у сучасний період, аналізується нова концепція охорони праці, що базується на міжнародних стандартах.

У підрозділі аналізуються законодавство країн із розвинутою ринковою економікою, яке встановлює велику кількість правил, техніко-юридичних

стандартів, що стосуються вимог до безпеки і гігієни праці. У визначенні норм із безпеки і гігієни праці вирішальну роль відіграє законодавство, деякі положення з цих питань містяться у колективних договорах, які конкретизують, а іноді й доповнюють відповідні законодавчі норми, наприклад, нерідко регулюють процедурні питання реєстрації виробничих травм, виплати компенсації постраждалим працівників тощо.

Встановлено критерії класифікації підприємств за ступенем їх шкідливості для здоров'я працюючих, відповідальність виробників і постачальників виробничого обладнання, норми із навчання працівників безпечним методам праці. У багатьох країнах діють досить обґрунтовані з точки зору науки і техніки правила, які забезпечують підтримання чистоти і дотримання вимог санітарії, визначають мінімальний обсяг виробничих площ на одного працівника, конструкції сходин, проходів і проїздів, персональних шаф для одягу, організацію колективних та індивідуальних засобів захисту від виробничого ризику. У другій половині ХХ ст. було встановлено нормативи, що стосуються захисту від іонізуючого та радіоактивного опромінювання. У ряді країн Заходу в останні роки були прийняті закони про заборону застосування у будівництві азбесту як канцерогенного матеріалу.

Значною подією у розвитку трудового законодавства було прийняття у Скандинавських країнах і у Нідерландах законів, які здійснюють комплексне регулювання охорони виробничого середовища, що повинне бути пристосоване до фізичних і розумових потреб людини, його віку, умінь і здібностей, з наданням людині можливості самій впливати на умови своєї праці.

На початку ХХІ ст. у зарубіжних країнах сформувалася нова концепція охорони праці, сутність якої полягає у більш широкому розумінні охорони праці, що передбачає охорону здоров'я працівника – конкретної людини (а не тільки її здатності до праці) з урахуванням її фізичних, фізіологічних, психологічних і ментальних особливостей. Якщо умови праці є безпечними і гігієнічними в цілому, відповідно до певних стандартів, обов'язки із забезпечення охорони праці на виробництві можна вважати виконаними. Саме так до останнього часу виглядала загальна ідея охорони праці. Однак, якщо мати на увазі здоров'я (або «професійне здоров'я») працівників, то з'являється обов'язок більш комплексної відповідальності. У такому разі виникає питання, в якому стані здоров'я працівник перебував до вступу у трудові відносини, чи не погіршився цей стан у процесі трудової діяльності і чи не погіршиться цей стан надалі, в тому числі після завершення ним трудової діяльності. Тобто відбувається перехід від традиційного розуміння охорони праці як сукупності техніки безпеки, гігієни праці та виробничого середовища до більш широкого її розуміння як охорони професійного здоров'я (або охорони здоров'я у процесі трудової діяльності).

Поступово нова цілісна концепція забезпечення безпечних і здорових умов праці, що ґрунтується передусім на стандартах МОП і ЄС у цій сфері, набула міцний фундамент, стовпами якого стали критерії «системності», «комплексності», «превентивності», «гнучкості», «персоніфікації» та «співробітництва».

У підрозділі відзначається, що у цей час країни із розвинутою ринковою економікою завдяки ініціативам міжнародних організацій досягли певної єдності щодо актуальних напрямів забезпечення професійної безпеки і здоров'я працівників. Більшість країн визнають необхідність інтенсифікації розвитку законодавства у цій сфері за наступними напрямками: фізіологія виробничого середовища; психологія виробничого середовища; управління професійною безпекою і здоров'ям.

Серйозна увага у законодавстві західних країн приділяється питанням жорсткості на виробництві. Фізична і психологічна жорстокість (моббінг, булінг, харасмент), яка нещодавно вважалася проблемою дисциплінарною, сьогодні також входить до сфери охорони праці. Законодавством Франції передбачено утворення на підприємствах з кількістю працівників понад 250 соціальної служби з проблем праці. Ці служби повинні координувати і заохочувати заходи адміністрації та комітету підприємства з вирішення соціальних питань, сприяти створенню на підприємстві сприятливого психологічного клімату, задоволеності усіх працівників працею, попередженню стресів, виробничого дискомфорту.

Заслужовує на увагу досвід розвинутих країн щодо забезпечення професійної безпеки і здоров'я у сфері атипових трудових договорів (домашня праця, надомна праця, позикова праця, робота за строковим трудовим договором, робота на умовах неповного робочого часу). Так, законодавством більшості країн із розвинутою ринковою економікою передбачається обов'язок роботодавця проводити з працівниками, які працюють дистанційно, інструктаж щодо можливих небезпечних факторів, а також методів захисту від їх впливу на здоров'я. Законодавством також надано роботодавцю можливість проводити як попередні, так і регулярні інспекційні перевірки робочих місць таких працівників на предмет відповідності вимогам професійної безпеки і здоров'я. У законодавстві України аналогічні норми відсутні.

До інших нових тенденцій розвитку законодавства про безпеку і гігієну праці у західних країнах слід віднести такі: 1) створення служб охорони здоров'я на підприємстві; 2) створення на великих і середніх підприємствах комітетів із техніки безпеки і виробничої санітарії на двосторонніх засадах із представників роботодавця і працівників; 3) регулювання участі працівників у здійсненні контролю за безпекою і гігієною праці; 4) посилення відповідальності роботодавців за порушення вимог законодавства про безпеку і гігієну праці; 5) поступове скасування нормативно-правових актів, що встановлюють спеціальну охорону праці жінок (крім охорони праці вагітних жінок і жінок-матерів).

У підрозділі 2.2. *«Правове регулювання безпеки і гігієни праці у постсоціалістичних країнах»* аналізуються основні тенденції розвитку законодавства у цій сфері у країнах Центральної та Східної Європи, пострадянських країн. У постсоціалістичних країнах діє великий масив нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері безпеки і гігієни праці. Поряд із регулюванням відносин із охорони праці у нових кодексах, у багатьох країнах діють відповідні закони та чисельні підзаконні нормативно-правові

акти. Значна увага питанням безпеки і гігієни праці приділяється в актах соціального діалогу, локальних нормативно-правових актах.

У підрозділі дається характеристика законодавства про охорону праці багатьох постсоціалістичних країн (Угорщини, Польщі, Латвії, Російської Федерації, Республіки Білорусь, Азербайджанської Республіки, Республіки Киргизстан, Республіки Казахстан та ін.). У нових законодавчих актах містяться визначення основних понять, докладно регулюються відносини про безпеку і охорону праці. Так, у статті 1 Трудового кодексу Республіки Казахстан від 15 травня 2007 р. дається визначення 81 основного поняття, у тому числі безпеки праці та гігієни праці. Безпека праці визначається як стан захищеності працівника, забезпечений комплексом заходів, що виключають вплив шкідливих та небезпечних виробничих факторів на працівників у процесі трудової діяльності. Під гігієною праці розуміється комплекс санітарно-епідеміологічних заходів і засобів із збереження здоров'я працівників, профілактики несприятливих впливів виробничого середовища і трудового процесу.

У зазначених країнах досить докладно врегульовані обов'язки роботодавця із забезпечення безпечних умов і охорони праці, а також обов'язки працівника у галузі охорони праці. В останні роки підвищено відповідальність роботодавця за порушення законодавства про безпеку і охорону праці. Водночас акцентується увага на особистій відповідальності працівника за додержання вимог безпеки, його співпраці з роботодавцем, спрямованої на усунення виявлених порушень.

**Третій розділ «Правове регулювання безпеки і гігієни праці в Україні в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду»** складається з двох підрозділів. У підрозділі 3.1. *«Законодавство України у сфері безпеки і гігієни праці та основні напрямки його удосконалення»* досліджується розвиток концепції охорони праці у радянський і пострадянський періоди, дається характеристика чинного законодавства України у цій сфері та визначаються основні напрямки його удосконалення.

Останнім часом Україна ратифікувала низку важливих конвенцій МОП у сфері безпеки і гігієни праці: Конвенцію №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі 1947 р., Конвенцію №129 про інспекцію в сільському господарстві 1969 р., Конвенцію № 161 про служби гігієни праці 1985 р., Конвенцію №139 про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики 1974 р., Конвенцію №174 про запобігання великим промисловим аваріям 1993 р., Конвенцію №176 про безпеку та гігієну праці в шахтах 1995 р., Конвенцію №184 про безпеку і гігієну праці в сільському господарстві 2001 р. У підрозділі аналізується чинне законодавство на предмет відповідності зазначеним конвенціям і пропонуються конкретні пропозиції про внесення змін та доповнень до окремих законів і підзаконних актів. Так, Законом України від 10 березня 2010 року ратифіковано Конвенцію МОП №161 про служби гігієни праці 1985 р. Функції служби гігієни праці відрізняються від функцій служби охорони праці на підприємствах, передбачених Законом України «Про охорону праці» та Типовим положенням про службу охорони праці,

затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15.11.2004 р. №255. Термін «служби гігієни праці» означає служби, на які покладено в основному профілактичні функції та відповідальність за консультування роботодавця, працівників та їхніх представників на підприємстві з питань: i) вимог щодо створення й підтримання безпеки та здорового виробничого середовища, яке сприятиме оптимальному фізичному й психічному здоров'ю у зв'язку з трудовим процесом; ii) пристосування трудових процесів до здатностей працівників з урахуванням стану їхнього фізичного й психологічного здоров'я. У зв'язку з цим пропонуються зміни до зазначених актів з метою приведення їх у відповідність із вимогами Конвенції №161.

Рекомендацією МОП №112 щодо служб охорони здоров'я на підприємстві 1959 року передбачено організацію відповідних служб з метою забезпечити захист працівників від усякої шкоди для здоров'я, пов'язаної з їхньою роботою або умовами, в яких вона виконується. Створення служб охорони здоров'я на підприємстві чинним законодавством не передбачено. Особливо це актуально для підприємств з важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці.

Нормами Конвенції МОП №81 про інспекцію праці у промисловості і торгівлі 1947 року та Конвенції МОП №129 про інспекцію праці в сільському господарстві 1969 року передбачено, що інспектори мають право безперешкодно відвідувати без попереднього повідомлення у будь-який час будь-яке підприємство. Водночас Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» зобов'язує інспектора повідомляти суб'єкта господарювання щодо проведення планового заходу не пізніше ніж за 10 днів до його здійснення. Рішення про зупинення виробництва, виконання робіт та надання послуг допускається за вмотивованим письмовим рішенням керівника органу державного нагляду. Таким чином, Закон у цій частині не відповідає вимогам зазначених конвенцій МОП. Вистається також доцільним вивести державний нагляд за додержанням вимог законодавства про охорону праці та промислову безпеку, поводження з вибуховими матеріалами та державного гірничого нагляду зі сфери дії Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».

У Конвенції МОП №174 про запобігання великим промисловим аваріям 1993 р. передбачені системи моніторингу, контролю, раннього оповіщення та інформування населення про можливі ризики в зоні промислових об'єктів, вимоги щодо організації державного, громадського контролю за роботою підприємств, необхідність розроблення планів локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій тощо. Аналогічні вимоги чинним законодавством не передбачені. У підрозділі формулюються й інші пропозиції про внесення змін і доповнень до актів чинного законодавства з метою приведення їх у відповідність з вимогами ратифікованих конвенцій МОП.

У підрозділі позитивно оцінюються внесені зміни і доповнення до Закону України «Про охорону праці», якими, з одного боку зменшено адміні-



стративний вплив на роботодавців, а з іншого – підвищено їх відповідальність за невиконання вимог законодавства про охорону праці.

Надається критична оцінка змісту і виконанню програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Аналізується проєкт Загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012-2016 роки на предмет її відповідності положенням та вимогам Конвенції МОП №187.

Аналізуються недоліки чинного законодавства про безпеку і гігієну праці та пропонуються основні напрямки його удосконалення.

Необхідно привести чинне законодавство України у відповідність з ратифікованими конвенціями МОП, а також з вимогами актів ЄС.

Потребує удосконалення система державного нагляду і громадського контролю за додержанням вимог законодавства про охорону праці, активізації діяльності структурних підрозділів з охорони праці у центральних і місцевих органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування.

Недосконалою залишається система ведення обліку та аналізу даних про випадки травматизму на виробництві та професійних захворювань, механізм виявлення відповідних фактів.

Недоліком чинного законодавства є відсутність мотивації у поліпшенні рівня безпеки і гігієни праці у роботодавців і працівників. У зв'язку з цим необхідно розробити і впровадити механізм економічного стимулювання роботодавців і працівників залежно від рівня безпеки, травматизму, професійної захворюваності та фактичного стану у сфері охорони праці. Цим шляхом йдуть розвинені країни. Так, якщо працівник протягом місяця жодного разу не порушив інструкції з охорони праці, він одержує доплату до заробітної плати.

Необхідно запровадити у національну юридичну практику «культуру профілактики у сфері безпеки і гігієни праці» та надати їй пріоритетного значення.

Водночас у сучасних соціально-економічних умовах актуальною залишається проблема підвищення відповідальності роботодавців за створення безпечних і здорових умов праці та своєчасність подання достовірної інформації про стан безпеки та охорони праці. Також необхідно більш чітко законодавчо визначити обов'язок роботодавця щодо підготовки, перепідготовки працівників, які зайняті на об'єктах підвищеної небезпеки, за кошти підприємства.

Важливою проблемою удосконалення законодавства про охорону праці залишається проблема його систематизації. У цей час основною проблемою є застарілість нормативно-правових та нормативно-технічних актів, більшість яких була прийнята до 1991 р. і не відповідає вимогам сьогодення. Акти колишнього Союзу РСР потребують перегляду на предмет їхньої актуальності.

У підрозділі 3.2. «Правове регулювання охорони праці у проєкті Трудового кодексу України» аналізуються положення законопроекту у сфері охорони праці з точки зору відповідності міжнародним трудовим стандартам. Як позитивний момент оцінюється закріплення у ст. 3 серед основних засад правового регулювання трудових відносин принципу створення на-

лежних, безпечних і здорових умов праці та відпочинку, у ст. 21 серед основних трудових прав працівників – права на належні, безпечні і здорові умови праці, а у ст.27 серед основних обов'язків роботодавця – обов'язку створювати працівникам належні, безпечні та здорові умови праці.

Відносини із охорони праці регулюються нормами глави 9 «Охорона праці» Книги третьої «Умови праці». Аналіз змісту зазначеної глави дозволяє дійти висновку про те, що проект містить суттєві прогалини і не відповідає повною мірою міжнародним трудовим стандартам у цій сфері. У ст. 270 визначається лише поняття «охорона праці» та відсутні визначення змісту інших основних понять, які використовуються у процесі забезпечення безпечних умов праці для працівників. Йдеться про такі поняття як «умови праці», «робоче місце», «здоров'я», «шкідливий виробничий фактор», «небезпечний виробничий фактор», «безпечні умови праці», «засоби індивідуального і колективного захисту працівників», «вимоги безпеки і гігієни праці», «державна експертиза умов праці» та деякі інші. У зв'язку з цим вносяться пропозиції щодо законодавчого закріплення зазначених понять у ст. 270 проекту ТК з урахуванням вимог конвенцій МОП.

Визнається позитивним включення до проекту Трудового кодексу України Книги сьомої «Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства», закріплення прав і повноважень державної інспекції праці (глава 2 «Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства» Книги сьомої), яка взаємодіє з органами громадського контролю за дотриманням трудового законодавства (ст.389).

У проекті ТК не закріплюються основні напрями державної політики в галузі охорони праці. У підрозділі обґрунтовується доцільність включення відповідної норми до проекту ТК і пропонується її зміст. Вносяться й інші пропозиції щодо удосконалення змісту глави 9 «Охорона праці» Книги третьої «Умови праці».

## ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення законодавства у цій сфері.

Поняття безпеки і гігієни праці як правової категорії доцільно визначати у широкому та вузькому розумінні. У широкому розумінні поняття безпеки і гігієни праці по суті не відрізняється від поняття охорони праці. У вузькому розумінні безпека і гігієна праці розглядаються як субінститут правового інституту охорони праці, який пропонується іменувати інститутом охорона праці та здоров'я працівників.

Правове регулювання безпеки і гігієни праці відбувається на всесвітньому (міжнародному), регіональному та національному рівнях. Нормативну базу регламентації та правового забезпечення безпеки і гігієни праці складають три групи джерел: міжнародно-правові акти всесвітнього рівня (акти ООН, МОП); акти регіонального рівня (акти Ради Європи та Європейського Союзу); акти національного законодавства.

Незважаючи на те, що Україною ратифіковано досить велику кількість конвенцій МОП у сфері безпеки і гігієни праці, дві ключові та найважливіші конвенції, що стосуються принципів формування державної політики в сфері охорони праці, все ще не ратифіковано. Це Конвенція МОП № 155 1981 року про безпеку та гігієну праці і виробниче середовище та Конвенція № 187 2006 року про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці.

Нова концепція охорони праці зарубіжних країнах, що ґрунтується на міжнародних стандартах, пов'язується із розвитком превентивного підходу і підвищенням загальної культури професійної безпеки і здоров'я. Втім, зарубіжний досвід свідчить про одночасне посилення відповідальності за порушення законодавства у сфері безпеки і здоров'я на виробництві, що у сучасних соціально-економічних умовах є цілком виправданим. Остання тенденція є характерною й для законодавства України.

У національному законодавстві, науковій доктрині, проєкти Трудового кодексу України не відображено нову концепцію охорони праці розвинутих країн Заходу. Це стосується недостатності системного і комплексного підходу до забезпечення професійної безпеки і здоров'я, пріоритетності превентивних заходів, неувagi до проблем психологічного комфорту на виробництві та психологічної безпеки праці. Охорона праці значною мірою, як і у радянському трудовому праві, ототожнюється тільки із технікою безпеки, виробничою санітарією та гігієною праці. Чинне законодавство традиційно орієнтує роботодавця на вжиття певних заходів, а не на досягнення визначеного результату.

В Україні поки ще малопомітним залишається вплив соціальних партнерів на покращення ситуації у сфері охорони праці та здоров'я працівників. Необхідно підвищити роль соціального діалогу у забезпеченні безпеки і гігієни праці. Конвенцією №187 про основи, що сприяють безпеці і гігієні праці 2006 р. передбачено, що національна система безпеки і гігієни праці, у відповідних випадках, повинна включати національний тристоронній консультативний орган або органи, що займаються питаннями безпеки і гігієни праці. Такий орган доцільно було б створити й в Україні.

У національній юридичній практиці не реалізовані повною мірою принципи системного і превентивного підходів до забезпечення охорони праці та здоров'я працівників. Відсутність превентивного підходу спостерігається також у розподілі видатків Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Досі використовується класифікація професій для визначення шкідливих умов праці і атестації робочих місць, замість того, щоб сприяти оцінці ризиків на усіх робочих місцях для визначення профілактичних заходів з метою усунення шкідливих та небезпечних факторів на кожному конкретному робочому місці.

Аналіз структури компенсаційних виплат працівникам, які користуються правом на окремі види компенсацій за роботу у шкідливих і (або) небезпечних умовах праці, є наслідком тенденції заміни в організаціях системної роботи з покращення умов і охорони праці наданням тих чи інших компен-

саций. Необхідно розробити і впровадити механізм економічного стимулювання роботодавців і працівників залежно від рівня безпеки, травматизму, професійної захворюваності та фактичного стану у сфері охорони праці.

Актуальним питанням для України залишається питання про інтегровану інспекцію праці. Втім, в актах МОП не вживається термін «інтегрована інспекція». Жоден міжнародний акт не містить вимоги щодо інтеграції. Інша річ – це координація зусиль, співпраця, перегляд функцій кожною службою інспекції. Якщо раніше зусилля зосереджувалися на наглядових функціях, то сьогодні ключовою для будь-якої служби інспекції стає консультативна, роз'яснювальна і профілактична робота.

### **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:**

1. Волошина С.М. Місце і роль Директиви про впровадження заходів, що сприяють поліпшенню безпеки і гігієни праці, у трудовому законодавстві України та країн-членів ЄС / С.М. Волошина // Актуальні проблеми політики: 36. наукових праць. Вип.34. – Одеса: Юрид. літ-ра, 2008. – С. 289-294.
2. Волошина С.М. Здійснення контролю за дотриманням вимог безпеки і гігієни праці / С.М. Волошина // Сучасний вимір держави та права: 36. наукових праць. – Миколаїв, 2008. – С.234-235.
3. Волошина С.М. Поняття та значення безпеки праці / С.М. Волошина // Правове життя сучасної України. Тези доповідей Всеукраїнської наукової конференції 18-19 квітня 2008 р. – Одеса: Фенікс, 2008. – С. 345-347.
4. Волошина С.М. Зведена конвенція про працю в морському судноплаванні як правовий базис регулювання безпеки та гігієни праці моряків / С.М. Волошина // Актуальні проблеми держави і права: 36. наукових праць. Вип. 46. – Одеса: Юрид. літ-ра, 2009. – С. 156-161.
5. Волошина С.М. Міжнародні стандарти безпеки і гігієни праці та законодавство України / С.М. Волошина: // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 22-23 квітня 2009 р. / За ред. В.В. Жернакова. – Харків: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. – С. 293-295.
6. Волошина С.М. Правове регулювання безпеки та гігієни праці в зарубіжних країнах / С.М. Волошина // Правове життя сучасної України: Тези доповідей Міжнародної наукової конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу 5-6 червня 2009 р. – Одеса, 2009. – С. 497-499.
7. Волошина С.М. Правове регулювання безпеки та гігієни праці / С.М. Волошина // Актуальні проблеми права: теорія і практика: 36. наукових праць. №14. – Луганськ, 2009. – С.334-341.
8. Волошина С.М. Акти МОП про безпеку і гігієну праці та законодавство України / С.М. Волошина // Актуальні проблеми держави і права: 36. наукових праць. Вип.52. – Одеса: Юридична література, 2010. – С. 99-105.

## АНОТАЦІЯ

**Волошина С.М. Правове регулювання безпеки і гігієни праці. – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2011.

Дисертація є спеціальним комплексним дослідженням теоретичних та практичних проблем правового регулювання безпеки і гігієни праці у сучасний період у порівняльно-правовому аспекті.

У дисертації визначаються поняття та зміст інституту безпеки і гігієни праці. Аналізуються всесвітні універсальні та європейські стандарти безпеки і гігієни праці та здійснюється їх порівняльно-правовий аналіз із законодавством України. Досліджуються основні сучасні тенденції розвитку інституту безпеки і гігієни праці у зарубіжних країнах.

Формулюються пропозиції щодо удосконалення національного законодавства у сфері безпеки і гігієни праці та відповідних положень проекту Трудового кодексу України з урахуванням міжнародних стандартів і позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

**Ключові слова:** безпека праці, гігієна праці, міжнародні стандарти безпеки і гігієни праці, європейські стандарти безпеки і гігієни праці, законодавство України про безпеку і гігієну праці.

## АННОТАЦИЯ

**Волошина С.М. Правовое регулирование безопасности и гигиены труда. – Рукопись.**

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2011.

В диссертации исследуются теоретические и практические вопросы правового регулирования безопасности и гигиены труда в современный период в сравнительно-правовом аспекте с международными и европейскими трудовыми стандартами и законодательством зарубежных стран.

В работе формулируется определение понятия безопасности и гигиены труда в широком и узком значении. Характеризуется содержание института безопасности и гигиены труда, определяется место норм о безопасности и гигиене труда в системе трудового права Украины.

Исследуются всемирные (универсальные) стандарты безопасности и гигиены труда и осуществляется их сравнительный анализ с законодательством Украины. Определяется роль Международной организации труда в установлении стандартов в сфере безопасности и гигиены труда и их воздействие на развитие национального законодательства.

Анализируются европейские стандарты безопасности и гигиены труда в сравнительно-правовом аспекте с законодательством Украины.

Определяются основные тенденции правовой регламентации отношений по безопасности и гигиене труда в странах с развитой рыночной экономикой и постсоциалистических странах.

Исследуется формирование концепции охраны труда в советский и постсоветский период. Анализируется действующее законодательство Украины об охране труда и определяются основные направления его совершенствования.

Анализируются положения главы 8 «Охрана труда» Книги третьей «Условия труда» проекта нового Трудового кодекса Украины на предмет их соответствия международным и европейским стандартам в сфере безопасности и гигиены труда.

Формулируются научно обоснованные предложения по совершенствованию актов действующего трудового законодательства Украины об охране труда и здоровья работников, соответствующих положений проекта Трудового кодекса Украины с учетом международных, европейских стандартов, положительного законодательного опыта зарубежных стран.

**Ключевые слова:** безопасность труда, гигиена труда, международные стандарты безопасности и гигиены труда, европейские стандарты безопасности и гигиены труда, законодательство Украины о безопасности и гигиене труда.

## SUMMARY

**Voloshina S.M. Legal regulation of occupational safety and health. – Manuscript.**

Thesis for seeking Scientific Degree of Candidate of Law in the Speciality 12.00.05 – Labour Law; Social Security Law. – National University «Odessa Law Academy». – 2011

The thesis is a special complex study of theoretical and practical problems of legal regulation of occupational safety and health in modern times.

The thesis defines the concept and the content of the institute of occupational safety and health. Global universal and European standards of occupational safety and health are analyzed and implemented by their comparative legal analysis of the legislation of Ukraine. The thesis studies main current trends of the institute of occupational safety and health in foreign countries.

Candidate for a degree formulates proposals for the improvement of national legislation in the field of occupational safety and health and the relevant provisions of the Draft Labor Code of Ukraine according to the international standards and positive legislative experience of foreign countries.

**Keywords:** occupational safety, occupational health, international standards of occupational safety and health, European standards of occupational safety and health, legislation of Ukraine on occupational safety and health.